

# 國立臺灣大學學生兼任助理學習與勞動權益保障座談會

## Q&A 彙整表

### 【教學助理】（教務處）

Q1：納保後所衍生的雇主負擔部分，由教務處獎勵金中扣除嗎？

A1：不是，獎勵金全額都支付給 TA，但 TA 實際領到的金額須扣除納保自付部分。

Q2：教務處 TA 納保後所衍生的經費成本由誰負擔？

A2：所有負擔將內含於教務處主政的總預算內。

### 【計畫兼任助理】（研發處）

Q1：若研究計畫案有外校的兼任助理是否適用本校規定？

A1：他校學生兼任助理執行本校研究計畫案，適用本校規定；執行他校計畫而非本校計畫時，依他校規定辦理。

跨校合作之研究計畫，如執行機構為本校之計畫，相關規定及管理辦法皆需依本校規定辦理之。

Q2：如計畫未完成簽約或核定，「勞僱型」兼任助理是否能先行辦理聘僱？

A2：計畫未核定或簽約前，同專任助理無法先行辦理聘僱。

### 【研究生獎勵金】（學務處）

Q1：陸生是否可請領研究生獎勵金？

A1：陸生可申請「獎助」類型，但不能申請「勞僱型兼任助理」。

Q2：研究生獎勵金「獎助」類型及「勞僱型兼任助理」經費可否流用？

A2：研究生獎勵金 70%以上用於「獎助」類型，30%以下用於「勞務型兼任助理」，「獎助」類型得使用「勞務型兼任助理」經費，但「勞務型兼任助理」不得超支使用。

## 【勞健保】(人事室)

Q1：助理的薪資如何對照投保金額？自行負擔的保費如何計算？

A1：本校人事室網頁建置「保險及退休金提繳專區」

(<http://www.personnel.ntu.edu.tw/insurance.htm>)，按薪資不同，提供個人及雇主應負擔費用(分勞保、健保及勞退金)，歡迎多加利用，如有問題，請洽人事室綜合業務組。

Q2：助理的薪資是否有低薪高保？

A2：每月平均薪資如未達勞健保等最低投保金額，仍須按最低金額投保投保，確有低薪高報情形。已多次向勞動部反映，在規定未修改前，僅能依現行規定辦理。(勞保-最低 11,100 元、健保-最低 20,008 元、勞退-最低 1,500 元)

Q3：同時在不同計畫擔任兼任助理，不只 1 個經費來源，雇主負擔保費如何分攤？

A3：1. 本校要點草案，勞僱型以 1 個為限，無經費來源分攤的問題。

2. 如兼任 2 個以上「勞僱型」—

(1) 須將所有薪資加總，依對應之勞健保及勞退金投保(或提繳)金額計算，非只以 1 份薪資計算。

(2) 經費來源不同，聘期程不同，須依各經費支薪比例分攤。

Q4：校方將加保責任推到用人單位，違法受罰成本也由用人單位自行吸收，是否合理？

A4：1. 因勞保無法追溯加保，用人單位(或計畫主持人)掌握兼任助理到職及聘僱情形，應主動提供相關資料，人事室始得據以辦理加保。對於未依規定辦理，始有究責問題。

2. 本校要點草案第 12 點規定，用人單位(或計畫主持人)僱用兼任助理，未依規定辦理加退保，有衍生費用或違反規定而受罰，須予負責。現行專任人員亦採此作法，並無二致。

## 【其他】

Q1：建議刪除限一個「勞僱型」職務規定？

A1：限制1個「勞僱型」係考量有限經費及資源下，綜合下列因素之決定：

### 1. 學生面

- (1) 學校以教育為宗旨，與一般企業不同，學生在校以學習為目的，為避免影響學習成效。
- (2) 僅限制1個「勞僱型」，但未限制可再兼「學習型」，可兼顧學習與領取津貼補助之目的。
- (3) 校內兼職資源及機會有限，可更合理分配給其他同學。

### 2. 各單位(計畫主持人)面

- (1) 同一人之數個勞僱型兼職，均須符勞基法(差勤、給假、加班、資遣)，如分屬不同單位或計畫主持人，各單位(或計畫主持人)如何管理?是大問題。
- (2) 經費來源及用人規定不同(如：科技部、教育部等)，各單位(或計畫主持人)未能全面了解，易違反規定(如：審計單位查核時，須追繳經費或究責之問題)。
- (3) 身障人力之進用控管至各單位，同1人之數個兼職分屬不同單位，不易控管。

### 3. 財政及行政作業面

- (1) 數個兼職之聘期不同、經費來源不同，勞健保及勞退金核算及經費分攤困難，易造成勞健保帳務不平。
- (2) 上開經費分攤尚無法透過e系統解決，須投入更多人力以人工作業，人事成本增加。

Q2：建議刪除「學習型」兼任助理此一類別。

A2：本校係依教育部原則第4點及第6點規定，依校內需求，將兼任助理區分「學習型」與「勞僱型」兩類，「學習型」範疇及定義均依教育部原則。

Q3：學生與校方之間的僱傭關係認定，不應由學校申訴委員會認定，建議刪除本校草案第 17 至 19 條規定？

A3：依教育部原則第 8 點及第 10 點規定，學校應訂定兼任助理之申訴、救濟管道及爭議處理機制。基於保障學生權益，未來對於「學習型」與「勞僱型」之身分認定或「勞僱型」之勞動權益有爭議，校內將設置處理機制，惟並未限制須經校內管道後，始得循校外(勞動單位)救濟途徑。

Q4：建議本校暫緩實施，應再廣納眾意，使草案更臻完備後再施行。

A4：1. 因教育部及勞動部於 104 年 6 月 17 日同步發布原則，教育部函請各校於 104 年 7 月底前完成相關配套措施。本校於教育部及勞動部草案過程，已多次表達須予緩衝時間，惟未獲參採。

2. 在上開原則定案前，本校已召開數次會議研商，規劃相關配套，並擬訂本校草案。透過座談會廣徵意見後，將作為後續規劃參考。